PRISME le magazine

Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi — n° 19 - 2e trimestre 2011

CET : les agences d'emploi ne sont pas entendues // p. 13

1er colloque du Fastt sur l'innovation sociale // p. 17

REGARDS CROISÉS SUR L'INTÉRIM

Ne perdez plus votre temps !

Les contraintes économiques et légales de l'intérim sont telles que le système informatique de votre entreprise de travail temporaire est devenu aujourd'hui, un facteur clé de votre réussite. De votre capacité à maîtriser, valoriser et partager l'information dépendront, indiscutablement, la performance et le développement de votre activité.

Alors ne perdez plus votre temps et découvrez notre solution informatique globale ! Faites bénéficier l'ensemble de vos collaborateurs de notre savoir-faire métier acquis auprès des 1 200 agences qui nous font d'ores et déjà confiance et découvrez maintenant, notre site d'emploi spécialisé pour l'intérim et le recrutement !

PLD Diffusion
01, route de Bâle
68000 Colmar

Directeur Commercial
Contact : +33 (0)3 89 20 09 12
commercial@pld-diffusion.fr

Agence de Paris
Contact : +33 (0)1 30 07 51 01

www.pld-diffusion.fr

PLDiffusion

www.portailinterim.com

PRISME le magazine
Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi – n° 19 - 2e trimestre 2011

Apprentissage, groupements d'employeurs et contribution économique territoriale

La fin de la session parlementaire aura été marquée par trois dossiers importants pour notre profession.

Apprentissage tout d'abord. La proposition de loi Cherpion qui vient d'être adoptée prévoit la possibilité pour les agences d'emploi de proposer des contrats d'apprentissage aux intérimaires. Nous pourrons donc enfin utiliser notre taxe apprentissage pour développer la formation de nos salariés intérimaires.
Cette proposition de loi prévoit aussi des assouplissements de l'activité des groupements d'employeurs sous réserve que les partenaires sociaux n'aient pas conclu d'accord collectif interprofessionnel national.
Nous considérons que les groupements d'employeurs peuvent concurrencer directement les agences d'emploi : quand une structure administrative fonctionnant comme une agence d'emploi intervient pour organiser la mise à disposition de salariés en CDD auprès de membres du groupement. Il s'agit d'une véritable concurrence déloyale. Nous avons sensibilisé les partenaires sociaux et leur avons demandé de conserver la logique de partage de personnel entre PME, qui est à l'origine des groupements d'employeurs et de refuser celle de mise à disposition.

Enfin la CET (contribution économique territoriale). Nous avions demandé que son augmentation soit plus étalée dans le temps (10 ans au lieu de 5 ans) afin d'organiser une croissance plus raisonnable de l'augmentation de cet impôt. De même, nous souhaitions que la valeur ajoutée imposable soit plafonnée à 70 % du chiffre d'affaires pour les PME dont la valeur ajoutée est composée de plus de 80 % de frais de personnel.
Les parlementaires, lors de l'examen du projet de loi de finances rectificative, n'ont pas retenu ces deux aménagements en raison de l'opposition du Gouvernement.

Nous n'avons pas été entendus mais le PRISME n'a pas dit son dernier mot et notre action continue !

Arnaud de la Tour, Président du PRISME

F. Vielcanet

« Nous considérons que les groupements d'employeurs peuvent concurrencer directement les agences d'emploi. »

Sommaire

p. 4-5 // **Dépêches**
- Nouvel outil de sensibilisation à la sécurité
- Rencontres Universités Entreprises 2011

p. 6-9 // **Dossier**
Regards croisés sur l'intérim

p. 10-13 // **Point de vue**
- Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force Ouvrière
- CET : les agences d'emploi, toujours pas entendues

p. 14-17 // **Passerelle**
- Comment le marché du travail peut-il s'adapter aux changements économiques mondiaux ?
- ESMAE – Une nouvelle formation pour les responsables d'agence
- Premier colloque du Fastt

p. 19 // **En région**
- Pôle position
- Conventions régionales Languedoc-Roussillon – PACA PRISME – Pôle emploi

p. 21 // **Repères**

p. 22 // **Vient de paraître**

Nouvel outil de sensibilisation à la sécurité

Le PRISME et les partenaires sociaux de la branche travaillent, au sein de la commission paritaire nationale santé et sécurité au travail (CPNSST), à l'élaboration d'un outil de sensibilisation à la sécurité à destination des intérimaires délégués dans le secteur du bâtiment.
La CNAMTS a été associée aux travaux de la CPNSST.
Il s'agit d'un outil multimédia, dont la conception a été confiée à une société spécialisée dans la réalisation de supports pédagogiques, notamment dans les domaines de la sécurité et de la santé. Il comportera des séquences vidéo, des illustrations en 3 D, des images de synthèse ainsi qu'une voix off qui explique les situations sur lesquelles les intérimaires doivent être sensibilisés.

Utilisable sur ordinateur, il présentera les principaux risques auxquels peuvent être exposés les salariés du bâtiment (chutes de hauteur, circulation des engins, port des équipements de protection individuelle...), et les moyens de les prévenir. À l'issue de la sensibilisation, les intérimaires devront passer un test de connaissances, le tout sur une durée maximum de 30 minutes afin de toucher le plus grand nombre.
Cet outil multimédia sera diffusé à l'ensemble des agences d'emploi dans le courant du 1er trimestre 2012.

Le Baromètre PRISME Emploi communique ses premiers résultats

Depuis le 28 avril 2011, le PRISME propose une information exclusive relative à l'emploi intérimaire : *le Baromètre PRISME Emploi*. En lien étroit avec ses adhérents, en s'appuyant sur un tiers de confiance indépendant, le PRISME a développé son propre système de traitement de données. Analysées sur la base d'un panel représentant plus de 80 % de l'emploi intérimaire, les données traitées permettent de connaître les tendances mensuelles de l'emploi intérimaire (comparées au même mois de l'année précédente). Publié le 28 de chaque mois, *le Baromètre PRISME Emploi* décrit les évolutions en % des effectifs intérimaires observés au cours du mois précédent selon les qualifications, les grands secteurs d'activité, les régions et les départements.

En tant qu'indicateur avancé, l'intérim constitue un enjeu économique important : l'analyse de ses tendances permet en effet d'anticiper la situation de l'emploi.

→Chiffre clé - mai 2011 : +18,4 % des effectifs intérimaires.

Congrès mondial CIETT

Les 19 et 20 mai 2011, le congrès annuel de la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT) s'est déroulé à Rotterdam. De nombreux experts et 500 représentants d'agences d'emploi étaient présents. L'avenir du marché du travail européen, les défis et les solutions ont été au centre des débats tout au long de ces deux jours.

Élections au Conseil d'administration du PRISME

Le 16 juin 2011, à l'occasion de l'Assemblée générale du PRISME, un tiers du Conseil d'administration a été renouvelé :
Ont été élus :
Bruno de l'Espinay (Artus France)
Alexandre Tamagnaud (Fed Finance)
Dominique Villepreux (Interim N 3)
Denis Bialek (LFP)
Olivier Gelis (Robert Half International France)
Frédéric Noyer (Selpro-Plus RH – groupe Ergalis)

À l'issue de l'Assemblée générale, le Conseil d'administration a reconduit pour la troisième année consécutive Arnaud de la Tour au poste de président. Philippe Gobinet et Gilles Lafon, respectivement vice-président-trésorier et vice-président, ont également été réélus.

Forum du PRISME

Le 23 novembre 2011, le Forum du PRISME aura lieu de 9 heures à 16 h 30 à la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris. Il portera sur le thème : « L'agence d'emploi, acteur clé du marché du travail ».

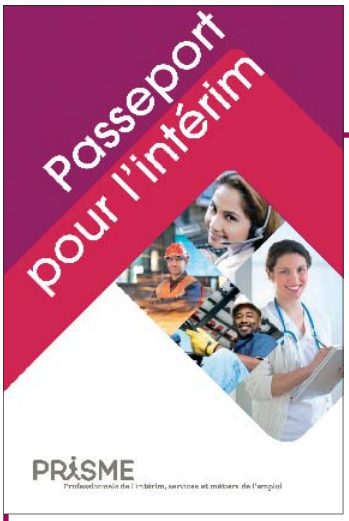
Trois tables rondes rythmeront la journée :
- **accompagner la mutation des bassins d'emploi - l'agence d'emploi, accompagnateur des évolutions territoriales**
- **valoriser l'attractivité des territoires - l'agence d'emploi, partenaire de la croissance des entreprises**
- **préparer les évolutions de nos métiers - vers un CDI intérim à la française ?**

RUE.2011

Rencontres Universités Entreprises

Salon RUE

Les 25 et 26 mai 2011, la quatrième édition des Rencontres Universités-Entreprises (RUE) s'est déroulée à Paris, au CNIT La Défense.
Plus de 6 000 visiteurs étaient présents à ce salon, rendez-vous de l'enseignement supérieur et de la recherche et des entreprises.
Le PRISME, présent sur un stand, a organisé, le 26 mai, un atelier sur le thème : « Universités-agences d'emploi, quels partenariats mettre en place. » :
Michel-Henri Gensbittel, chargé de mission à l'insertion professionnelle (Université Paris Sorbonne), Sébastien Hampartzoumian, directeur général adjoint (Page Personnel), Nicolas Lepercq, directeur de l'Institut des métiers et des compétences (groupe Randstad), et François Roux, délégué général du PRISME, ont débattu des différents types de partenariats qui pourraient être élaborés entre les agences d'emploi et les universités.
Des participants, représentants d'universités, ont pu questionner les agences d'emploi et faire état, par ailleurs, de leurs besoins.



Passeport pour l'intérim

Nouvelle édition à disposition des intérimaires

La nouvelle édition du Passeport pour l'intérim vient d'être éditée. Véritable mode d'emploi de l'intérim, ce document regroupe toutes les informations relatives aux missions et au statut de l'intérimaire ainsi que l'ensemble des prestations qui lui sont accessibles. Relation avec l'agence d'emploi, déroulement de la mission, rémunération, protection sociale, formation, action sociale, autant d'informations utiles et détaillées qui offrent une vision claire et précise de l'intérim pour les intérimaires.

→ Ce document est disponible auprès du PRISME et téléchargeable sur www.prisme.eu.

Regards croisés sur l'intérim

Quelle perception en France

Réalisée sous la direction de l'Observatoire des Métiers et de l'Emploi en mars 2011, l'étude « Regards croisés sur l'intérim » permet d'identifier les représentations associées à l'intérim à travers l'expérience et le vécu des salariés intérimaires un an après leur passage en intérim.

Avant d'effectuer leur première mission d'intérim, 57 % des 1 004 salariés intérimaires interrogés étaient sans emploi contre 63 % lors de l'étude de 2010. Ce résultat s'explique par les effets récents de reprise économique initiée début 2010. 23 % d'entre eux étaient étudiants à ce moment-là et l'on observe que l'âge moyen des intérimaires demeure relativement stable (24 ans) comparé aux études précédentes. Ce sont très majoritairement les jeunes de moins de 25 ans (69 %) qui ont recours à ce type d'emploi qui fait alors office de véritable tremplin en début de carrière et constitue un moyen pertinent de se former et d'acquérir de l'expérience professionnelle.

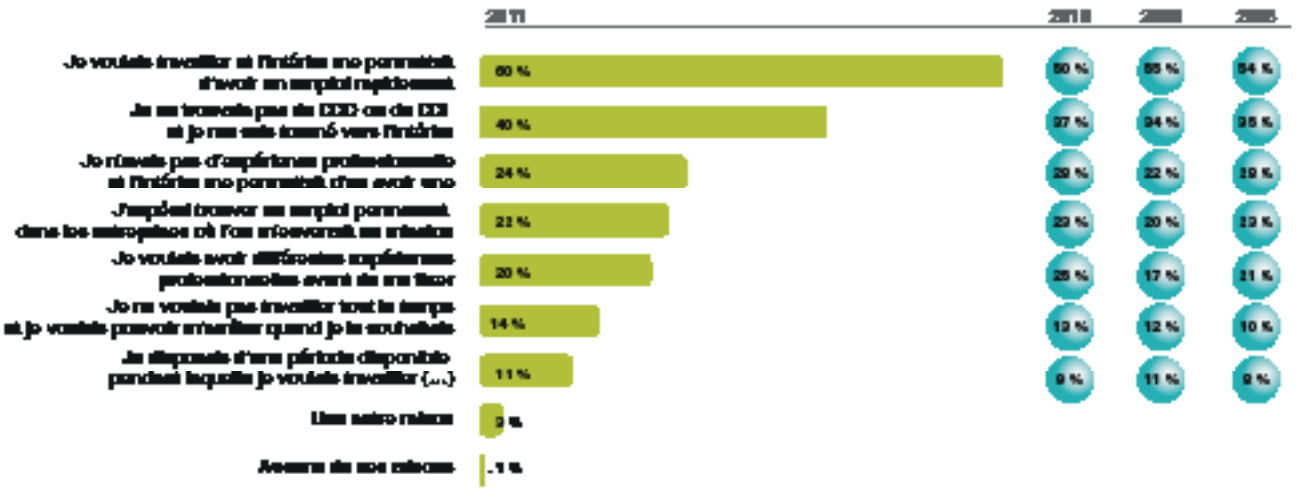
Pourquoi devenir intérimaire ?

L'intérim est perçu avant tout comme un moyen d'intégrer le marché de l'emploi. Ainsi, 60 % des salariés intérimaires interrogés (en progression de 10 points comparés à 2010), se sont tournés vers l'intérim pour accéder rapidement à un emploi et 40 % (+ 3 points) parce qu'ils ne trouvaient pas de CDI. Vient ensuite une volonté de se former qui reste assez stable : pour 24 % (- 4 points) l'entrée dans l'intérim permet une première expérience et pour 20 % (- 5 points) de diversifier leurs expériences avant de se fixer. Ils sont enfin 22 % à avoir choisi l'intérim en l'identifiant comme une passerelle vers un emploi permanent dans l'entreprise où ils effectueraient leur mission.

Un an après, quel contrat ?

En mars 2010, l'ensemble des personnes interrogées avait effectué au moins une mission d'intérim. Un an plus tard, en mars 2011, 16 % d'entre elles sont en CDI (+ 4 points) et 13 % en CDD (+ 5 points). On note ici une nette progression depuis l'étude de 2010 qui s'explique par l'amélioration du marché du travail en France. Un an après leur passage en intérim, plus des deux tiers des interviewés sont en emploi. Les moins de 30 ans accèdent davantage au CDI que les autres tranches d'âge, tout comme les cadres, les employés et les professions intermédiaires.
La part des demandeurs d'emploi régresse quant à elle de 6 points, passant de 25 % en mars 2010 à

Quelle est la raison principale qui vous à amener à travailler en intérim ?



et en Europe

Quelle situation un an après l'entrée en intérim ?

19 % en mars 2011. La part des intérimaires ayant travaillé plus de 9 mois sur l'année reste stable à 39 % par rapport aux études précédentes et s'accompagne, pour 29 % d'entre eux, d'un sentiment de net raccourcissement des délais entre les missions.

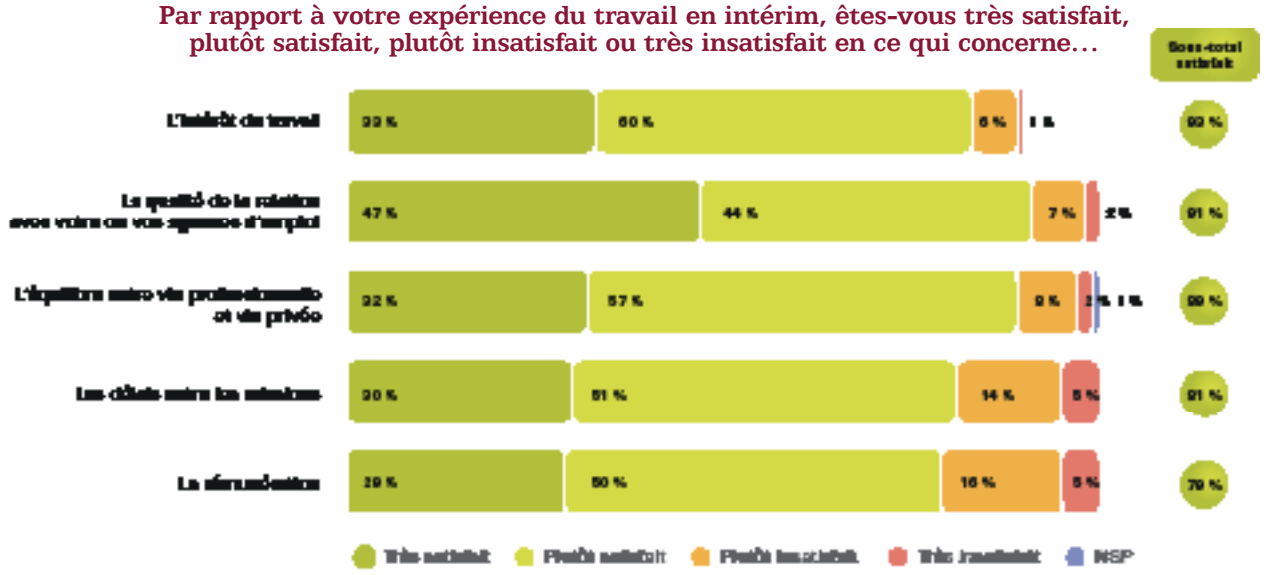
Par ailleurs, 27 % des intérimaires ont bénéficié d'une formation, soit une hausse de 7 points par rapport à 2010. Les agences d'emploi confortent ainsi leur rôle sur le marché du travail, en favorisant le retour ou l'accès à l'emploi par la formation et la qualification des publics les plus éloignés.

L'intérim, vu par les intérimaires

L'intérim apparaît pour les intérimaires comme une période de transition bénéfique vers un emploi durable, comme un moment choisi et réfléchi dans un parcours professionnel et de moins en moins comme un choix par défaut (3 % en 2011 contre 15 % en 2010). En effet, ils sont 55 % cette année à estimer que l'intérim est une solution qui leur *«convient en attendant de trouver un travail qui correspond à leurs attentes»*.

En matière d'opinion, on note une forte satisfaction générale quant à l'intérêt du travail (93 % sont

Par rapport à votre expérience du travail en intérim, êtes-vous très satisfait, plutôt satisfait, plutôt insatisfait ou très insatisfait en ce qui concerne…



satisfaits, dont un sur trois très satisfaits), le délai entre les missions (81 % de satisfaits) et le niveau de rémunération jugé satisfaisant par 79 % d'entre eux. Ils sont d'ailleurs 39 % à estimer que les missions évoluent vers un meilleur niveau de rémunération (soit +13 points par rapport à 2010). Des scores en progression qu'explique assez largement un contexte économique plus favorable.
Enfin, ils sont 67 % à déclarer avoir l'intention de continuer à travailler en intérim, notamment les seniors (73 %) et les cadres (74 %) qui sont les premiers à déclarer que l'intérim fera à nouveau partie de leur parcours professionnel.

Regards croisés sur l'intérim

De façon stable depuis une dizaine d'années, 91 % des intérimaires interrogés ont une bonne opinion de l'intérim. Ce regard positif sur l'intérim est partagé de façon homogène par l'ensemble des catégories de publics interviewé.

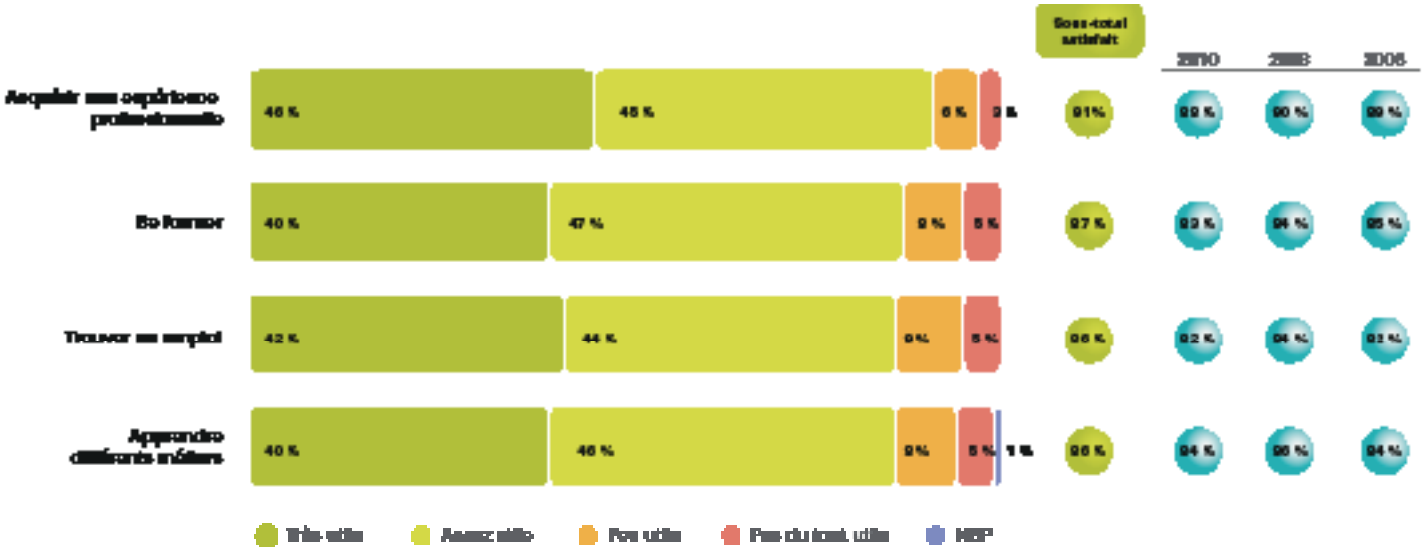
Regards des intérimaires

L'intérim est perçu par les intérimaires comme un outil de construction et de sécurisation des parcours professionnels. Dans leur grande majorité, les intérimaires considèrent l'intérim comme bénéfique en termes de formation et d'accès à l'emploi. 91 % estiment que l'intérim leur a permis d'acquérir une expérience professionnelle (+3 points par rapport à 2010) et 87 % de se former (+4 points). Plus de quatre cinquième des intérimaires voient l'intérim comme un moyen utile pour trouver un emploi ou apprendre différents métiers. À noter que l'intérim est de plus en plus envisagé comme une solution durable par les intérimaires, une vision qui a progressivement évolué au cours de ces cinq dernières années.
Alors qu'à leur entrée en intérim, près de la moitié des salariés intérimaires considérait l'acquisition d'une ou plusieurs expériences professionnelles comme la raison principale de leur recours à l'intérim, il est intéressant de constater que 84 % d'entre eux déclarent en 2011 que l'intérim leur a permis de développer leur expérience professionnelle. Autrement dit, ces résultats accréditent le rôle formateur et générateur d'expérience de l'intérim.
Si l'intérim bénéficie d'une image très favorable auprès des différents publics interrogés, l'étude démontre que le taux de recommandation des missions d'intérim est lui aussi très élevé. Ainsi 94 % des intérimaires recommanderaient à un proche d'effectuer des missions d'intérim.

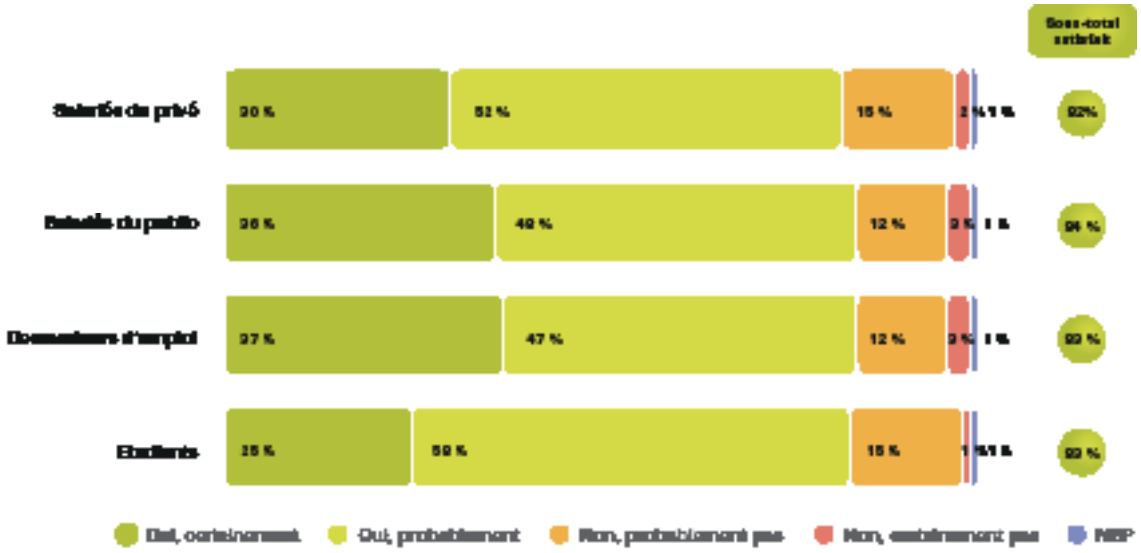
Regards des cibles complémentaires

Les salariés du privé et du public, les demandeurs d'emploi et les étudiants portent eux aussi un regard majoritairement positif sur l'intérim. À titre d'exemple, 78 % des salariés du public en ont une bonne opinion, soit 9 points de plus que l'année précédente.
D'une manière générale, toutes les catégories de publics interrogées considèrent les agences d'emploi comme un moyen efficace pour trouver un CDD ou un CDI aux demandeurs d'emploi. C'est le cas de 72 % des salariés du public, de 67 % des salariés du privé, de 68 % des demandeurs d'emploi et de 65 % des étudiants. Ces publics estiment à 90 % en moyenne que l'intérim est un moyen utile pour acquérir une expérience professionnelle, et à plus de 80 % pour trouver un emploi. Ces très

Selon vous, un passage dans l'intérim est-il, très utile, assez utile, peu utile ou pas du tout utile pour…



Si vous étiez en situation de recherche d'emploi, seriez-vous prêts à vous faire accompagner par une agence d'emploi pour retrouver un emploi ?



bons résultats offrent un éclairage intéressant sur la capacité de l'agence d'emploi à demeurer un acteur important de l'emploi aux yeux des Français.
De la même façon, l'intérim est majoritairement perçu comme utile pour se former ou apprendre différents métiers. Leur perception des apports de l'intérim reste assez homogène quel que soit leur profil. Ils estiment très majoritairement que l'intérim est un bon moyen pour acquérir de l'expérience et développer sa capacité d'adaptation (plus de 90 %), ou sa connaissance du monde des entreprises (autour de 85 %). Plus de 80 % des autres publics interrogés recommanderaient à un proche d'effectuer des missions d'intérim. Les salariés du public et les demandeurs d'emploi (88 %) se montreraient particulièrement enclins à conseiller l'intérim à leurs proches.

Perception de l'intérim en Europe

Cette année, l'étude apporte un éclairage européen sur l'intérim au Royaume-Uni, au Danemark et en Espagne. Concernant la perception de l'intérim, les Français en ont une relativement meilleure image que leurs voisins : 71 % contre un peu plus de 52 % en moyenne pour les Anglais, les Espagnols et les Danois. Des différences qui s'expliquent par des taux de recours et une résistance à la crise très variable selon les pays étudiés.
Les agences d'emploi apparaissent pour les quatre populations interrogées comme légitimes dans la recherche d'emploi en CDI ou CDD : ainsi, plus des deux tiers des salariés français et anglais et plus de la moitié des salariés espagnols et danois considèrent qu'elles remplissent efficacement ce rôle. Autre fait saillant de l'étude, l'intérim est identifié par les salariés des quatre pays comme une forme d'emploi utile et efficace.
De façon générale, les salariés espagnols, anglais, danois interrogés accordent tous de nombreux bénéfices à l'intérim. Les Anglais sont 86 % à estimer utile le passage en intérim pour trouver un emploi, 87 % pour acquérir une expérience professionnelle et 80 % pour se former. 84 % d'entre eux jugent que l'intérim permet l'apprentissage de différents métiers. *A contrario*, durement impactés par la crise et largement moins concernés par cette forme d'emploi, les salariés espagnols partagent dans une moindre mesure les bénéfices perçus de l'intérim. Les Danois, qui ont une expérience très différente de l'intérim et une vision globale plus optimiste de la situation de l'emploi dans leur pays que leurs voisins, envisagent les bénéfices de l'intérim d'une façon nettement plus positive.
Enfin, l'étude apporte un éclairage intéressant sur les variations de perception des apports de l'intérim selon les pays observés. Les Français se distinguent en affirmant à hauteur de 91 % qu'un passage en intérim permet le développement de l'expérience professionnelle, contre 84 % pour les Danois, 78 % pour les Anglais et 74 % pour les Espagnols.
De la même façon, nos voisins européens estiment à seulement 61 % en moyenne que l'intérim permet de développer sa connaissance du monde des entreprises, quand les Français sont 88 % à le penser, soit 27 points de plus.
Enfin, l'acquisition de nouvelles compétences dans son métier est un apport unanimement reconnu par les Français, les Anglais et les Danois (80 % en moyenne), tandis que seuls deux tiers partagent cette opinion chez les Espagnols (soit un différentiel de 14 points).

Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force Ouvrière

Les jeunes et l'emploi

Au cours de la première réunion du Cercle Idées Initiatives Emplois, qui regroupe des parlementaires et des représentants d'agences d'emploi, Jean-Claude Mailly, secrétaire général de FO, est intervenu sur l'emploi des jeunes.

DR

Jean-Claude Mailly, secrétaire général de FO.

Il ne faut pas surdimensionner le chômage des jeunes. D'après les chiffres d'Eurostat, la France se positionne dans la moyenne européenne, selon la méthode de calcul. Bien sûr, ce n'est pas satisfaisant. Les accords signés jusqu'à présent ne mettent pas en place de véritables contraintes adressées aux entreprises. Cela étant, il y a un an, Force Ouvrière a saisi à la fois le Gouvernement par une lettre au secrétaire d'Emploi et le patronat dans l'espoir d'avancer sur la question de l'emploi des jeunes. Certains sujets relèvent spécifiquement de la responsabilité de l'État et des parlementaires puis d'autres reposent sur les négociations entre les interlocuteurs sociaux. Bien sûr, il existe des passerelles. Les interlocuteurs sociaux ont leur rôle à jouer sur le sujet.

De nouvelles négociations avec le patronat

Nous venons d'entamer des négociations avec le patronat. S'agissant des jeunes déscolarisés, le plus facile a été de décider du fléchage spécifique de fonds paritaires d'aides. Nous travaillons avec l'Apec, selon un système de conventions. Pour les jeunes cherchant du travail après un arrêt des études, nous travaillons en partenariat avec Pôle emploi. 80 millions d'euros vont être potentiellement récoltés. Voici pour le premier volet, signé par quatre syndicats sur cinq.

Concernant les jeunes désocialisés, notre syndicat a mené une expérience au sein d'une enseigne de prêt à porter. L'accord prévu il y a quatre ans avec la direction a permis l'intégration de cent jeunes en situation de désocialisation. Nous en sommes à la quatrième session de formation. Après une sélection, quatre-vingts jeunes ont vu leur contrat se transformer en un CDI à temps plein. Certains sont même devenus des cadres. Ils sont soumis à une formation de trois semaines en site fermé suivie de quinze jours de formation à la vente. Cet exemple montre que l'on peut réussir sans l'aide étatique. Il faut étendre ce type d'expérience où l'entreprise finance l'opération. Il existait cependant une deuxième préoccupation, partagée par les syndicats comme par les organisations patronales. Aujourd'hui, l'État ne manque jamais de se servir dans les réserves d'un organisme paritaire. On ne peut le laisser faire. Par conséquent, on sollicite massivement le fonds de sécurisation des parcours professionnels, l'UNEDIC ou encore l'Apec. Je ne prétends pas régler l'intégralité de la problématique de l'emploi des jeunes, mais ces initiatives pratiques sont indispensables.

Le logement social des jeunes

Le second volet des négociations concerne le logement social des jeunes. Force Ouvrière est également signataire. Nous tentons d'aider les jeunes salariés ou à la recherche d'emploi, inscrits à Pôle emploi, à trouver un logement. Les négociations restantes sont plus délicates, puisqu'il s'agit de financements nouveaux. On assiste à un blocage du patronat.

Par ailleurs, Force Ouvrière a rappelé lors de ces négociations que de nombreux jeunes étaient confrontés à des difficultés matérielles et financières les empêchant d'entrer dans la vie active et d'y être stables. Face à ces difficultés, Force Ouvrière propose de mettre en place un dispositif de soutien financier (Allocation jeunes salariés) destinée à compenser les freins matériels liés à la prise d'emploi qu'il s'agisse des problématiques de mobilité, d'achat de tenue vestimentaire et même pour certains de restauration les premières semaines d'activité ou de garde d'enfants.

Développer les tutorats

Nous voulons également développer les tutorats, en les rendant obligatoires dans les entreprises.

En outre, la question des stages n'est toujours pas réglée. Du côté des pouvoirs publics, malgré des initiatives notables, l'épisode de la prime donne l'image d'une « course à l'échalote ». Syndicats comme patronat s'étaient mis d'accord à son propos. Nous avons simplement demandé le respect de la loi Larcher de 2007 sur la consultation nécessaire des interlocuteurs sociaux pour tous les domaines qui relèvent du travail avant la décision. Le président de la commission des affaires sociales nous a laissé un délai de quatre semaines avant de parvenir à une décision. Les intérêts de chacun sont très différents dans cette affaire. La priorité revient à la négociation sur la CRP et le CTP. Nous n'entendons pas négocier les questions d'apprentissage, qui reposent sur la responsabilité des pouvoirs publics.
Outre l'accompagnement du jeune dans son premier emploi, en partie *via* le tutorat, il y a lieu pour Force Ouvrière de structurer et d'institutionnaliser un véritable mécanisme de transmission des savoirs entre les générations de salariés. Pour répondre à cette préoccupation, FO a mis en avant sa revendication d'Allocation de Solidarité Intergénérationnelle (ASI) qui permet de coupler l'embauche d'un jeune et une mission de tuteur par un salarié expérimenté via une incitation à la fonction tutorale pour le senior qui prendrait la forme d'une cessation progressive d'activité avec maintien intégral de la rémunération.

La problématique des stages hors cursus

Le vrai problème se situe au niveau des stages, qui constituent une urgence absolue et doivent être interdits. Je ne parle pas des stages pendant le cursus scolaire et universitaire. À la fin de ses études, un jeune veut naturellement trouver un travail. Or, bien souvent, la porte d'accès la plus facile à l'entreprise reste le stage. L'entreprise demande au jeune de se réinscrire dans une école ou une université pour obtenir une convention de stage. Payé 400 euros par mois, le jeune attend avec impatience que son stage soit transformé en CDD ou en CDI. Cela marche de temps en temps. Certaines entreprises fonctionnent en partie grâce aux stagiaires, tous secteurs confondus. Du coup, beaucoup de jeunes cumulent les stages. Le décret adopté récemment, n'a pas changé les choses. Il faut aussi savoir que les stages hors cursus perturbent les conditions de la concurrence sur le marché de l'emploi. Les stagiaires sont plus attractifs. Un comité était censé reprendre ce dossier afin de le moraliser. L'individualisation dans les entreprises est allée trop loin. L'exacerbation des conflits peut provenir en partie de ces stages hors cursus.

Les contrats aidés

Il y a une corrélation entre le cycle des élections politiques et le cycle des contrats aidés. Nous ne sommes pas particulièrement demandeurs de ce type de contrats. Par contre, nous ne pouvons contester leur existence, lorsqu'ils sont effectués convenablement. Toutes mesures générales décidées par le Gouvernement ou le Parlement, concernant les contrats aidés ou des exonérations de cotisations fiscales entraîneront des débats. Avant tout, des évaluations précises doivent être réalisées. Il faut réévaluer la nature des contrats. Nous ne connaîtrons jamais le chiffre précis de l'effet des 35 heures sur l'emploi. Il y a trois ans, le rapport de la Cour des comptes sur les exonérations de cotisations patronales expliquait qu'un retour à 1,3 au lieu d'1,6 permettrait de réaliser sept milliards d'euros d'économie. Il faut ouvrir le débat. Chacun doit assumer ses responsabilités.

Un emploi dans l'emploi !

VENEZ VOUS FORMER AUX MÉTIERS DES AGENCES D'EMPLOI

ESMAE
École supérieure des métiers des agences d'emploi
www.esmae.fr

Modalités : titulaire d'un bac, bac +2, +3 ou +4

infos@esmae.fr

Lyon
24, rue Sergent Michel Berthet CP 305
69337 Lyon Cedex 09 — TEL. : 04 72 53 96 33

Saint-Germain-en-Laye
51, boulevard de la Paix
78100 Saint-Germain-en-Laye — TEL. : 01 39 10 79 79

Angers
Centre Pierre Cointreau
132, avenue de Lattre de Tassigny BP 51 030
49015 Angers Cedex 01 — TEL. : 02 41 22 03 80

esmae
École Supérieure des Métiers des Agences d'Emploi

Contribution économique territoriale

Les agences d'emploi, toujours pas entendues

La réforme de la taxe professionnelle qui pénalise fortement les agences d'emploi est un sujet de première importance pour le PRISME. Son délégué général, François Roux fait le point sur les actions entreprises.

F. Vielcanet

François Roux, délégué général du PRISME.

La contribution économique territoriale (CET) est le nouvel impôt qui remplace depuis 2010 la taxe professionnelle. Elle regroupe à la fois la CVAE (cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises) et la CFE (cotisation foncière des entreprises).

De lourdes conséquences pour les PME

Intégrant la valeur ajoutée des entreprises et donc les salaires chargés dans sa base de calcul, la CET pénalise fortement les PME de notre profession qui étaient imposées selon d'autres modalités. Or, les intérimaires étant les salariés des agences d'emploi, elles possèdent de ce fait une forte masse salariale, ce qui a pour conséquence une augmentation considérable de la CET pour les PME.

Les PME du travail temporaire enregistrent en effet en moyenne une multiplication de l'impôt par sept. Le plafonnement – obtenu par le PRISME – de la valeur ajoutée à 80 % du chiffre d'affaires pour les entreprises de moins de 7,6 millions d'euros de chiffre d'affaires et le lissage de la hausse sur cinq ans n'ont qu'un effet très limité sur l'impact de cette réforme.

Nous avons en effet obtenu la mise en place de ce calendrier d'application progressive sur cinq ans : la CET a été limitée dans sa croissance à + 10 % en 2010 et augmentera pendant quatre ans afin de s'appliquer au taux plein en 2015.

Le législateur a par ailleurs prévu que les entreprises qui appartiennent à un même groupe se voient appliquer pour le calcul de la CET le taux du groupe, et non celui de l'entreprise. Ce qui induit un taux plus important et complique encore la situation.

Le PRISME dénonce les effets de cette réforme

C'est la raison pour laquelle à l'occasion de l'Amicale Parlementaire des PME qui a eu lieu le 18 mai à l'Assemblée nationale, le président du PRISME, Arnaud de la Tour a dénoncé devant les parlementaires présents les effets confiscatoires de cette réforme pour nos PME et son effet négatif pour l'emploi. Le président de la CGPME, Jean-François Roubaud a de son côté demandé expressément aux parlementaires de tenir compte de la situation des PME du travail temporaire.

Il a par ailleurs été rappelé à cette occasion que la fiscalité locale pénalise « les entreprises patrimoniales » et qu'il existait de ce fait un risque de disparition de cette catégorie d'entreprises qui joue un rôle important pour l'emploi et la stabilité des territoires.

Le PRISME a œuvré pour que certains effets négatifs de la réforme de la taxe professionnelle sur l'emploi soient limités. Dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances rectificative, nous avons demandé que l'augmentation de la CET soit plus étalée dans le temps. Un lissage sur dix ans permettrait ainsi pour nos PME perdantes, en rallongeant la période de transition, d'organiser une croissance plus raisonnable de l'augmentation de cet impôt. De même, nous souhaitions que la valeur ajoutée imposable soit plafonnée à 70 % du chiffre d'affaires pour les PME dont la valeur ajoutée est composée de plus de 80 % de frais de personnel.

Les parlementaires n'ont pas retenu ces deux aménagements bien qu'un amendement allant dans ce sens ait été déposé mais non adopté en raison de l'opposition du Gouvernement.

Nous ne comprenons pas ce blocage. Les députés et sénateurs que nous avons rencontrés ont déclaré souhaiter trouver une solution législative au problème important de la CVAE pour les agences d'emploi. Ils estiment en effet que des entreprises fortement pénalisées par la réforme de la taxe professionnelle doivent pouvoir bénéficier d'un allongement dans le temps de la durée de l'écrêtement transitoire. Or, nous n'avons pas été entendus… l'action du PRISME continue.

Comment le marché du travail peut-il s'adapter aux changements économiques mondiaux ?

À l'occasion de l'assemblée générale du PRISME le 16 juin dernier, Nicolas Bouzou, économiste, directeur fondateur du cabinet d'analyse économique et de conseil Asterès, membre du Conseil d'analyse de la société auprès du Premier ministre et auteur du livre « Le chagrin des classes moyennes », revient sur le lien entre les évolutions économiques contemporaines et les mutations du marché du travail.

On entend souvent de la part des économistes que nous sommes au début d'un grand changement économique. Pourquoi est-ce plus le cas aujourd'hui qu'hier ?

Nicolas Bouzou : Lorsque l'on regarde l'histoire économique depuis 10000 avant J.-C., on observe deux changements majeurs : l'invention de l'agriculture et celle de la machine à vapeur, lors de la première révolution industrielle, fin XVIIIe-début XIXe siècle. De plus, cette époque marque la naissance de la croissance économique contemporaine, avec l'arrivée de phénomènes pratiques comme la montée de l'espérance de vie.

DR

Nicolas Bouzou

Or, les changements que l'on connaît aujourd'hui sont encore plus importants que ces derniers. Ils ont déjà des conséquences sur les organisations, les entreprises, les États, les institutions… et vont continuer à en avoir, car nous ne sommes qu'au début du processus. Typiquement, une institution comme le marché du travail va beaucoup changer, qu'on le veuille ou non.

Quels sont ces changements majeurs ?

Nicolas Bouzou : Aujourd'hui, vous avez trois grands changements qui structurent les mutations de l'économie mondiale.

Le premier est ce qu'on appelle couramment la mondialisation. Ce n'est pas un phénomène nouveau, il existe depuis le XVIe siècle, mais était surtout l'affaire des pays riches. Ce qui est récent, c'est l'étendue de ce phénomène aux pays pauvres.

Aujourd'hui, les pays émergents comme la Chine, l'Inde, le Brésil, les pays de Maghreb, certains pays d'Afrique Subsaharienne et d'Amérique du Sud, représentent 45 % de l'économie mondiale et connaissent les phénomènes de croissance les plus importants. Et cette dynamique va se prolonger sur le moyen et le long termes. Or, cela ne se traduit, en réalité, que depuis peu dans les organisations. Le fonctionnement du FMI en est une bonne illustration. Encore aujourd'hui, nous plaçons à la tête du FMI une personne occidentale. Nous n'avons pas voulu d'une candidature issue des pays émergents. Ce qui est une erreur. Parce qu'en ne les intégrant pas dans les institutions internationales, on rend plus difficile les négociations avec eux.

Cette montée des pays émergents génère une classe moyenne mondiale très importante. Un milliard de personnes sont entrées dans l'économie de marché, dont 400 millions appartenant à la classe moyenne mondiale. Or, ces 400 millions sont, d'une part, des consommateurs et d'autre part, des concurrents. Ce qui a un impact concret sur le marché du travail et entraîne des destructions créatrices, c'est-à-dire la disparition, dans un même pays, de certaines activités peu qualifiées, et la création d'autres, plus qualifiées.

Le deuxième changement majeur est l'accélération des innovations technologiques, à un rythme que nous n'avons jamais connu auparavant. Jusqu'à présent, il y a eu trois grands moments d'innovations technologiques : le premier avec l'invention de

l'agriculture, le deuxième avec celle de l'imprimerie, et enfin le troisième dans le secteur des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Or, ce dernier moment s'apparente à une véritable révolution industrielle. Ce qui n'est pas le cas de n'importe quelle innovation, mais de ce que les économistes britanniques appellent les *general purpose technologies*, soit des technologies dont on ne sait pas encore à quoi elles vont servir et qui ont des implications économiques au-delà de leur secteur d'origine. Par exemple Internet, lors de sa création dans les années 1970.

Le dernier changement est le vieillissement de la population et la crise des finances publiques. Ainsi, pour le dire autrement, les États et leurs systèmes de santé, sont devenus trop coûteux. Le vieillissement de la population n'est évidemment pas le seul facteur expliquant la crise des finances publiques. Il y en a d'autres et chaque pays présente une situation différente. Par exemple, en France, la dépense publique est, si l'on se réfère à la taille de son économie, la plus importante des pays riches, et sa sécurité sociale représente 45 % de la dépense publique.

Quelles conséquences ont ces changements sur le marché du travail ?

Nicolas Bouzou : Le cas de la France est particulier car le pays présente structurellement un taux de chômage élevé et des destructions créatrices. Dans un tel contexte, les politiques publiques doivent tourner autour de trois thèmes : le coût du travail, une réforme du marché du travail et la formation.

Évidemment, tout ne résume pas à une question de coût du travail. Le différentiel sur ce point entre la France et la Chine est de 1 à 30. Par ailleurs, la productivité en France est plus importante qu'en Chine. Même si nous corrigeons le coût du travail par ces différentiels de productivité, on obtient un coût unitaire du travail qui conserve encore un ratio de 1 à 12. Et nous n'allons pas diviser les salaires par 12.

Une deuxième réflexion doit être menée sur la structure du marché du travail et la nature des contrats de travail. L'OCDE a fait apparaître, dans ses différentes études, que la France dispose d'un droit du travail extrêmement rigide. Néanmoins, la flexibilité existe. Elle revient sous forme de contrats à durée déterminée. Or, on assiste à une dualité du marché du travail avec, d'un côté, des salariés embauchés assez rapidement dans des contrats du type CDI, qui sont protégés et qui perdent peu leur emploi ; de l'autre côté, des salariés qui sont précarisés dès le départ et qui vont aller de CDD en CDD. L'intérim, à mon avis, n'entre pas dans ce cadre. Il s'agit d'un contrat particulier dont l'idée est de dire *« on a des surcroîts temporaires d'activité et c'est ce qui justifie le recours à l'intérim »*. Ce type de raisonnement est tout à fait sain et il faut le conserver. En revanche, il faut mettre fin à cette dualité entre CDD et CDI, avec la mise en place d'un contrat de travail unique et flexible.

D. Merckaert

Assemblée générale du PRISME.

La dernière réflexion, et l'une des plus importantes, concerne la formation. Or, ces dernières années, nous n'avons sans doute pas fait tout ce que nous aurions dû faire dans ce domaine. Alors que la formation continue est absolument nécessaire, et ce d'autant plus dans un contexte de très fortes concurrences. Des évaluations ont été faites sur l'impact économique en France de la formation. Les conclusions ont plutôt été négatives, qu'il s'agisse de l'enseignement primaire ou secondaire. Concernant l'université et la recherche, les choses s'améliorent grâce à la loi sur l'autonomie des universités. En outre, on sait que la formation continue coûte globalement cher et qu'elle ne profite pas suffisamment à ceux qui en ont le plus besoin. Le fond du problème sur cette question est la déspécialisation. Dans notre contexte économique, l'avantage compétitif d'un salarié est moins d'être ultra-spécialisé dans un domaine que de savoir lire, écrire, avoir l'esprit de synthèse et parler à peu près clairement une langue étrangère.

Voilà les pistes de réflexion qui me paraissent de nature à améliorer le fonctionnement du marché du travail.

ESMAE

Une nouvelle formation dédiée aux responsables d'agence

L'ESMAE, École supérieure des métiers des agences d'emploi, est l'école qui forme spécifiquement aux différents métiers des salariés permanents des agences d'emploi. Le contenu et le rythme des formations, toutes dispensées en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sont issus des demandes formulées par la profession. Ainsi, après les formations dédiées aux assistantes d'agences, aux recruteurs et aux commerciaux, le PRISME a souhaité mettre en place en collaboration avec l'ESMAE un nouveau dispositif destiné aux futurs responsables d'agence.

Cible et pré-requis

Cette formation s'adresse aux salariés permanents en poste, bénéficiant d'au moins cinq années d'expérience, principalement commerciale, avec une opportunité d'évolution vers la fonction de responsable d'agence dans les six mois. Il peut aussi s'agir de personnes nouvellement recrutées sur des fonctions commerciales, ayant une expérience en dehors du travail temporaire, dans la vente de prestations de services. Cette nouvelle formation sera mise en place pour le début de l'année 2012, d'abord à titre expérimental par l'établissement de Saint-Germain-en-Laye, pilote pour cette formation. Cependant, durant la première année, la formation est ouverte aux collaborateurs de la France entière et sera reprise par les établissements de Lyon et d'Angers. Cette formation doit permettre à des collaborateurs en poste sur des fonctions commerciales ou de recruteurs polyvalents d'acquérir les compétences manquantes leur permettant d'évoluer vers des fonctions de responsables d'agence. Les apprenants valideront un diplôme à l'issue de cette formation.

Contenu et organisation

Le dispositif de formation s'étendra sur trente-trois journées au total portant sur l'ingénierie d'affaires, la stratégie de développement d'une nouvelle activité et le management. S'adressant à des salariés permanents, la formation aura lieu en période de professionnalisation, c'est-à-dire sur leur temps de travail et sera prise en charge par un OPCA. Les trente-trois journées seront réparties sur douze mois maximum, à raison d'une à deux journées par mois selon la saisonnalité de l'activité des participants. Il s'agit ici d'une formation diplômante. En effet, au terme du cursus et après une soutenance orale devant un jury sur différents sujets relatifs à la formation, une certification – diplôme bac + 5 – sera délivrée aux participants : titre de manager en ingénierie d'affaires.

Inscriptions à partir de septembre 2011

Différentes actions de communication (informations sur le site internet de l'école, mailing…) sont mises en place pour informer les salariés permanents des agences d'emploi de l'opportunité de ce nouveau dispositif. Les collaborateurs intéressés devront se manifester à partir de septembre pour participer à la formation de janvier 2012. À noter : quinze inscriptions sont nécessaires au lancement de cette première session.

Inscription et renseignements :
ESMAE de Saint-Germain-en-Laye
www.esmae.fr
Contact : Valérie Grignon, tél : 01 39 10 78 14
vgrignon@versailles.cci.fr

esmae
École Supérieure des Métiers des Agences d'Emploi

Premier colloque du Fastt **sur l'innovation sociale**

Le 1er juin dernier, le Fastt a organisé un colloque à destination des élus et des pouvoirs publics autour du thème : « L'innovation sociale pour sécuriser les parcours de vie ». Une matinée au cours de laquelle le Fastt a pu témoigner de son action et partager ses retours d'expérience. L'occasion aussi d'identifier de nouvelles voies de progrès et de gagner en efficacité collective.

DR

Les individus sont confrontés aujourd'hui à des parcours de vie moins linéaires qu'hier : parcours d'insertion sociale et professionnelle plus heurtés, transitions plus compliquées. Confronté, avant les autres, à ces difficultés, le Fastt a de fait constitué une sorte de « laboratoire » pour l'invention de nouveaux modes d'intervention afin de sécuriser autant que possible les parcours des intérimaires. Pour partager son expérience de l'innovation sociale et croiser les regards avec les élus, les collectivités territoriales, les acteurs de l'emploi et ses partenaires, le Fastt a donc organisé ce colloque auquel deux cents personnes ont participé.

Lors des deux tables rondes organisées sur les thèmes du logement et de la mobilité, le Fastt, le Conseil régional d'Aquitaine, le Conseil général de Meurthe-et-Moselle, Pôle emploi, l'ANSA, Pro-BTP, le Conseil national des missions locales, Habitat et développement et l'UESL ont eu l'occasion d'analyser les conditions du succès de l'innovation au travers d'exemples concrets.

« L'articulation entre les interventions de tous les acteurs de l'accompagnement est un enjeu de progrès. Les énergies déployées par les branches professionnelles, par les collectivités territoriales et par l'État, doivent se combiner intelligemment pour faciliter et sécuriser les parcours de vie, et les parcours professionnels. »

Daniel Lascols, directeur du Fastt

DR

« Ce colloque s'est déroulé au cœur même de l'Assemblée nationale. C'est le signe d'une reconnaissance institutionnelle de l'action de la branche du travail temporaire. Nous l'avons organisé pour témoigner de notre capacité d'innovation mais aussi pour attirer l'attention des élus sur la nécessité de ne pas fragiliser notre dynamique par trop de complexité réglementaire, de lourdeurs administratives ou de contraintes financières. Il en va de notre capacité à agir, à continuer d'innover. »

François Pinte, président du Fastt

DR

Une opération de sensibilisation auprès des élus

Faire connaître ses actions, valoriser sa fonction de « laboratoire », croiser les regards, le colloque est aussi l'occasion pour le Fastt de sensibiliser les élus sur les spécificités de la branche du travail temporaire et sur les besoins des salariés intérimaires. Il s'agit, sur le plan législatif, de favoriser la prise en compte des spécificités liées au statut de l'intérimaire dans les initiatives parlementaires, réglementaires ou administratives.

Une communication en marche

Au-delà de cette rencontre, le Fastt poursuit sous différentes formes ses actions en direction des pouvoirs publics : opérations de relations presse, plaquette d'information réalisée en collaboration avec Réunica et le FAF.TT sur le statut de l'intérimaire et les différents avantages développés par la profession, panorama complet de ses activités. La synthèse des travaux du colloque sera diffusée, notamment aux élus, dans le courant du mois de septembre.

Notre compétence

Pédagogie basée sur notre connaissance
de la profession et des fonctions.
Expertises techniques
dans chaque domaine spécifique.

AMPLIFIEZ VOS SUCCÈS

Le centre de formation des professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi

Formation continue

Formaprisme aide les agences d'emploi à renforcer leur performance. Par le conseil et la formation, Formaprisme accompagne les agences d'emploi dans tous les changements qu'exige la profession, aide au développement des compétences des collaborateurs permanents et à l'évolution de leur pratique professionnelle.

JURIDIQUE • COMMERCIAL • RECRUTEMENT • MANAGEMENT • GESTION • NON DISCRIMINATION • PRÉVENTIONS RISQUES • HANDICAPÉS

Formation initiale spécifique métiers de l'emploi

Formaprisme intervient auprès des écoles préparant aux diplômes de la profession : ESMAE Lyon, Saint-Germain-en-Laye et Angers.

ASSISTANT RECRUTEMENT • CONSULTANT RECRUTEMENT • CHARGÉ D'AFFAIRES

... demain

http://www.formaprisme.eu

imaginez...

FORMAPRISME

94, rue Saint Lazare • Paris 75009 • Tél : 01 48 78 32 46 • Fax 01 48 78 36 72

orc.fr R.C. PARIS 493 291 108

Nord-Pas-de-Calais

Pôle Position – Partenariat régional

Le 9 mai 2011, à Lille, la Direccte, le Conseil régional, l'AFPA, le PRISME, le FAF.TT et Pôle emploi ont dressé le bilan de Pôle Position.
Créé en mai 2009 pour répondre aux conséquences de la crise économique dans le secteur automobile en région Nord-Pas-de-Calais, Pôle Position est un dispositif d'appui au reclassement et au développement des compétences des salariés en fin de mission d'intérim ou de CDD. Ce partenariat régional innovant avait pour objectif d'aider ces personnes à retrouver un emploi durable dans la filière automobile ou dans un autre secteur d'activité ou d'accéder à une formation qualifiante de reconversion.

- **1310** demandeurs d'emploi ont adhéré à la démarche et ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé dynamique alternant des phases d'orientation, de formation et d'emploi.
- **92,5 %** des 375 actions de perfectionnement et des formations qualifiantes dispensées visaient une reconversion complète ou une orientation vers une filière proche.
- **69,5 %** des personnes accompagnées pendant un an ont accédé à un emploi de plus de six mois ou une formation. Il est incontestable qu'un accompagnement d'un an favorise d'excellents taux de retour à l'emploi. En incluant les personnes n'ayant pas bénéficié d'un accompagnement aussi long, Pôle Position a néanmoins permis 66 % de retours à l'emploi ou entrées en formation qualifiante.
- **225** ont abandonné en cours de route (pas de nouvelles, déménagement, maternité, maladie…).
- **509** demandeurs d'emploi ont accédé à un emploi pendant six mois ou plus.
- **253** demandeurs d'emploi ont accédé à une formation qualifiante.

Languedoc-Roussillon – PACA

Premières déclinaisons régionales du nouvel accord-cadre national PRISME - Pôle emploi

Le 30 novembre 2010, Pôle emploi et le PRISME ont signé un accord-cadre national et une charte d'engagements réciproques. Cette signature traduit la volonté de développer une coopération commune et complémentaire afin de mieux satisfaire les besoins des entreprises et accélérer le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, en particulier ceux les plus menacés d'exclusion. Dans cet objectif, deux déclinaisons régionales de cette convention ont été signées entre Pôle emploi et le PRISME en Languedoc-Roussillon le 8 avril – en présence de Jean-Yves Deleuze, délégué régional du PRISME et Gérard Mutelet, directeur régional de Pôle emploi – et en PACA le 29 avril avec Fabrice Greffet, président régional du PRISME et Catherine d'Hervé, directrice régionale de Pôle emploi. Ces conventions répondent aux objectifs suivants :

- Fiabiliser et réussir les recrutements en renforçant le partenariat entre le PRISME et Pôle emploi en faveur des demandeurs d'emploi dans chacune des régions concernées grâce à la collaboration d'un réseau dense au cœur des bassins d'emploi.
- Favoriser l'insertion professionnelle et la construction de parcours qualifiants, en particulier pour les publics fragilisés, les plus exposés au risque de chômage de longue durée, comme les jeunes, les seniors, les personnes handicapées et les demandeurs d'emploi licenciés économiques.
- Échanger, expérimenter et partager les informations aux niveaux régional et local.

Le PRISME et Pôle emploi veulent ainsi poursuivre une collaboration pérenne et active. Ces échanges réguliers d'informations pourront permettre de conclure des conventions spécifiques visant à mettre en place certaines expérimentations, afin de faciliter le retour à l'emploi des demandeurs.

DR

Catherine d'Hervé et Fabrice Greffet

GE Capital
Factofrance

Besoin d'un partenaire pour financer votre développement ?

Partenaire de prisme depuis 1999, GE Capital Factofrance soutient les professionnels de l'intérim dans leur croissance en apportant une trésorerie rapide à leurs créances.

GE Capital Factofrance propose une offre dédiée* et vous apporte :

- Un **financement sans plafond** du Besoin en Fonds de Roulement,
- Une **équipe dédiée Intérim** GE Capital qui parle le même langage que vous,
- Des **avantages** spécifiques pour les adhérents **PRISME**.

** Sous réserve d'acceptation du dossier par le comité de crédit*

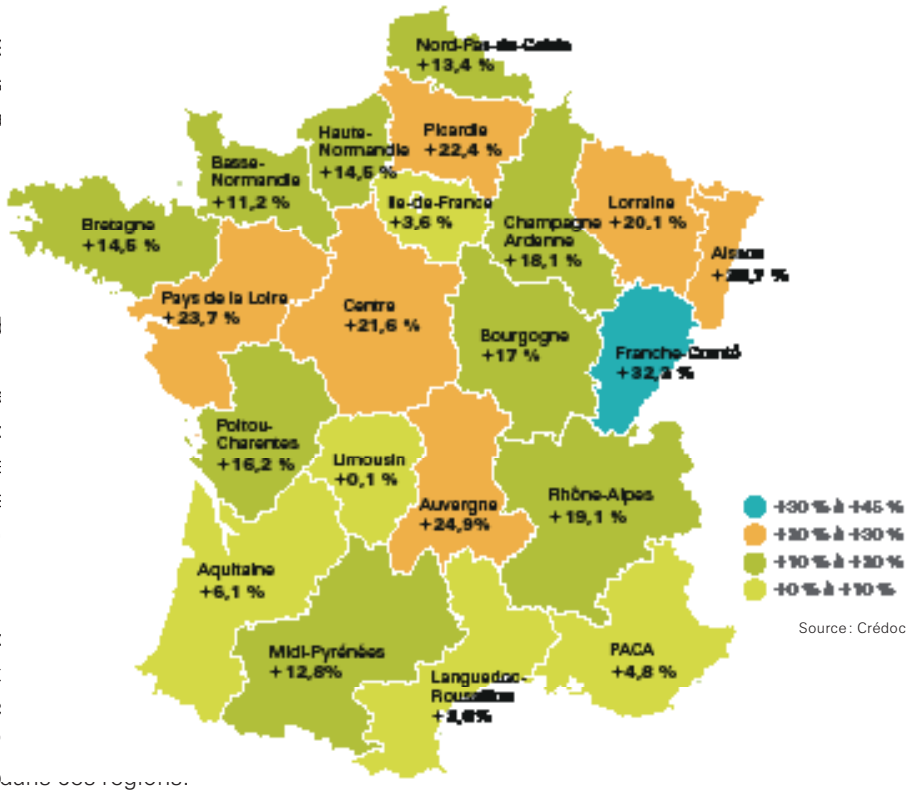
Vous souhaitez nous consulter pour une étude gratuite, contactez-nous au :

0 800 05 42 50 (Appel gratuit)

GE Capital France est une division de GE (General Electric) et comprend la société GE Factofrance, société en nom collectif au capital de 300.000.000 d'euros, 053 802 466 RCS Nanterre, banque agréée par l'Autorité de contrôle prudentiel et spécialisée dans l'affacturage, émettrice de la présente publication, ainsi que les sociétés Cofacrédit, GE Factor, Factoball, GE Commercial Distribution Finance, GE Capital Equipement Finance, General Electric Capital Fleet Services et ses filiales CELT, Logévente et A.S.A.

Activité intérim

En 2010, (en comparaison avec l'année 2009 de 31,4 %. En moyenne, la part des intérim industriel par rapport à l'ensemble des sala atteint 6,7 % contre 5,0 % en 2009.
Les dix secteurs dans lesquels l'emploi intérimaire progresse le plus sont industriels. Parmi ceux-ci, les cinq premiers, avec une croissance comprise entre 46,6 % et 57,8 %, sont liés à l'ind automobile.
À noter par ailleurs qu'en 2010, les progr plus dynamiques ont été observées dans où le recours à l'intérim y est moins déve l'hôtellerie-restauration, la finance et l'as que les activités scientifiques et techniqu



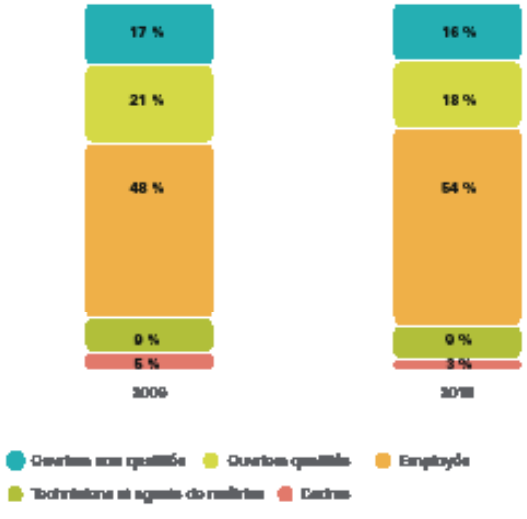
Source : Crédoc

Au premier semestre 2011 (par rapport au 2010), l'emploi intérimaire enregistre une de 14,4 %. Toutes les régions profitent croissance et particulièrement les région Franche-Comté (+32,3%) et Alsace (+25,7 du dynamisme industriel qui se confirme
Les régions avec une orientation sectorielle plus marquée par le tertiaire, qui en 2009 avaient moins souffert de la crise, enregistrent des croissances plus modestes.

Activité recrutement

De façon complémentaire avec l'intérim, l'activité recrutement des agences d'emploi est repartie à la hausse en 2010. Sur l'ensemble de l'année, 37500 recrutements, en croissance de 28 % ont été réalisés par l'intermédiaire des agences d'emploi.
Les recrutements profitent majoritairement à des catégories de population qui, jusqu'à présent, ne bénéficiaient pas de services de recrutement auprès d'opérateurs privés. En 2010, les recrutements ont bénéficié à 54 % d'employés, 18 % de techniciens et agents de maîtrise et 12 % d'ouvriers, illustrant la consolidation d'un nouveau type de service d'intermédiation sur le marché de l'emploi. 16 % des recrutements concernent des cadres.
En termes de représentativité, les ouvriers voient leur part relative s'amenuiser depuis 2007, passant de 32 % des recrutements à 12 % en 2010.

Répartition des candidats recrutés selon leur qualification



Source : I+C

La psychanalyse expliquée aux managers

Non, le manager n'est pas un psy. Mais il a tout intérêt à savoir exercer son «sens clinique»: pour mieux comprendre les comportements de ses collaborateurs, mieux gérer les problèmes de communication, les conflits de personnes, les cas de harcèlement… À travers une galerie de portraits, l'auteur nous révèle le fonctionnement des cinq structures psychiques de base de la psychanalyse. Managers, DRH, consultants, coachs, psychologues et médecins du travail y trouveront de quoi enrichir leur vision de l'entreprise et du management.

La psychanalyse expliquée aux managers, de Roland Brunner, Éditions Eyrolles, février 2011, 178 pages, 15 euros.

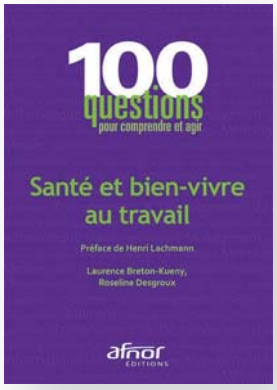
Regards de femmes DRH sur un monde en mutation

Pourquoi compte-t-on si peu de femmes au plus haut niveau de poste dans les ressources humaines?

À l'heure où l'on vote une loi pour établir la parité entre hommes et femmes dans les conseils d'administration, il est frappant de noter que celles qui atteignent ce niveau restent méconnues, peu médiatisées. Ces femmes représentent pourtant un formidable moteur de transformation des organisations et d'évolution des modes de management. Elles portent également un regard singulier, et souvent éclairé, sur le monde qui les entoure.

Dans ce livre, les auteurs ont choisi de donner la parole à une quinzaine de femmes leaders, DRH de grands groupes, personnalités reconnues et influentes qui font ici entendre leur vision «au féminin» d'un monde subissant des mutations fondamentales tant sur le plan économique, politique, que social ou technologique.

Regards de femmes DRH sur un monde en mutation, de Edgard Added, Carine Dartiguepeyrou, Wilfrid Raffard, Éditions Pearson Éducation, mai 2011, 256 pages, 24 euros.



Santé et bien-vivre au travail

Rationalisation à l'extrême, financiarisation et utilisation forcenée des nouvelles technologies de l'information font trop souvent oublier qu'au cœur des entreprises se trouvent les êtres humains…

Dans cet ouvrage, les auteurs offrent un panorama sur le cadre des notions de santé et de bien-vivre au travail, tant du point de vue légal et réglementaire, que de celui de la gestion des ressources humaines. Elles transmettent les informations de base nécessaires à la compréhension du sujet puis présentent les principaux outils et méthodes ainsi que quelques pistes de démarches proactives ou exemples d'entreprises, afin de sensibiliser le lecteur et de l'aider à devenir acteur de son entreprise, dans son entreprise, et dans ses comportements individuels et ses relations.

Santé et bien-vivre au travail, de Laurence Breton-Kueny et Roseline Desgroux, Éditions Afnor, mars 2011, 184 pages, 20 euros.

Les nouveaux outils de l'évaluation des compétences

L'évaluation des compétences est devenue un axe stratégique de la gestion des ressources humaines et du management. C'est également un moyen extrêmement efficace pour faire le point sur ses propres performances.

Ce livre s'articule en deux parties: la première met à votre disposition une série d'outils simples et efficaces qui permettent de découvrir votre personnalité, vos atouts, votre potentiel de progression grâce à de nombreux tests et grilles d'auto-évaluation. La deuxième, quant à elle, vous livre les solutions pour:
– construire des référentiels métiers,
– mettre en place et réussir des entretiens professionnels,
– fournir des modèles de référentiels,
– évaluer les ressources humaines,
– tirer les évaluations nécessaires de ces référentiels.

Véritable guide pour l'action, ce livre permettra aux professionnels des ressources humaines, aux consultants, aux formateurs et même tout simplement, à toute personne désireuse de se connaître, de faire le tour des nouveaux outils à sa disposition.

Les nouveaux outils de l'évaluation des compétences, de Alain Labruffe, Éditions Afnor, mai 2011, 318 pages, 25 euros.

PRISME le magazine est une publication des professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi ◗ **PRISME** 56, rue Laffitte - 75320 Paris CEDEX 09. Tél. : 01 55 07 85 85 ◗ **Directeur de la publication** Arnaud de la Tour ◗ **Directeur de la rédaction** François Roux ◗ **Rédacteur en chef** Isabelle Mazza ◗ **Comité de rédaction** Dominique Delcourt, Isabelle Lamalle, Cédric Leva, Agnès Vauquier ◗ **Conception-rédaction-réalisation** Stratis Presse - 16 bis, avenue Parmentier - 75011 Paris. Tél. : 01 55 25 54 54 ◗ **Responsable éditoriale** Béatrice Grumler ◗ **Rédaction** Béatrice Grumler, Fanny Mercieca ◗ **Maquette** Hélène Doukhan ◗ **Impression** EDISET ◗ **Chef de publicité** Carmen Figaret ◗ **Éditions** SOGESTT 56, rue Laffitte - 75009 Paris. Tél. : 01 55 07 85 91 ◗ **Dépôt légal** 2e trimestre 2011 - ISSN 1779-2770

Dis, Réunica,
une protection solide,
c'est d'abord une protection adaptée.
Tu sais faire ça ?

Dps Monchak - Le Petit Prince TM © Succession A. de Saint Exupéry - 2005 - crédit photo : WESTF07935 ©WESTEND 6 / Inspoon

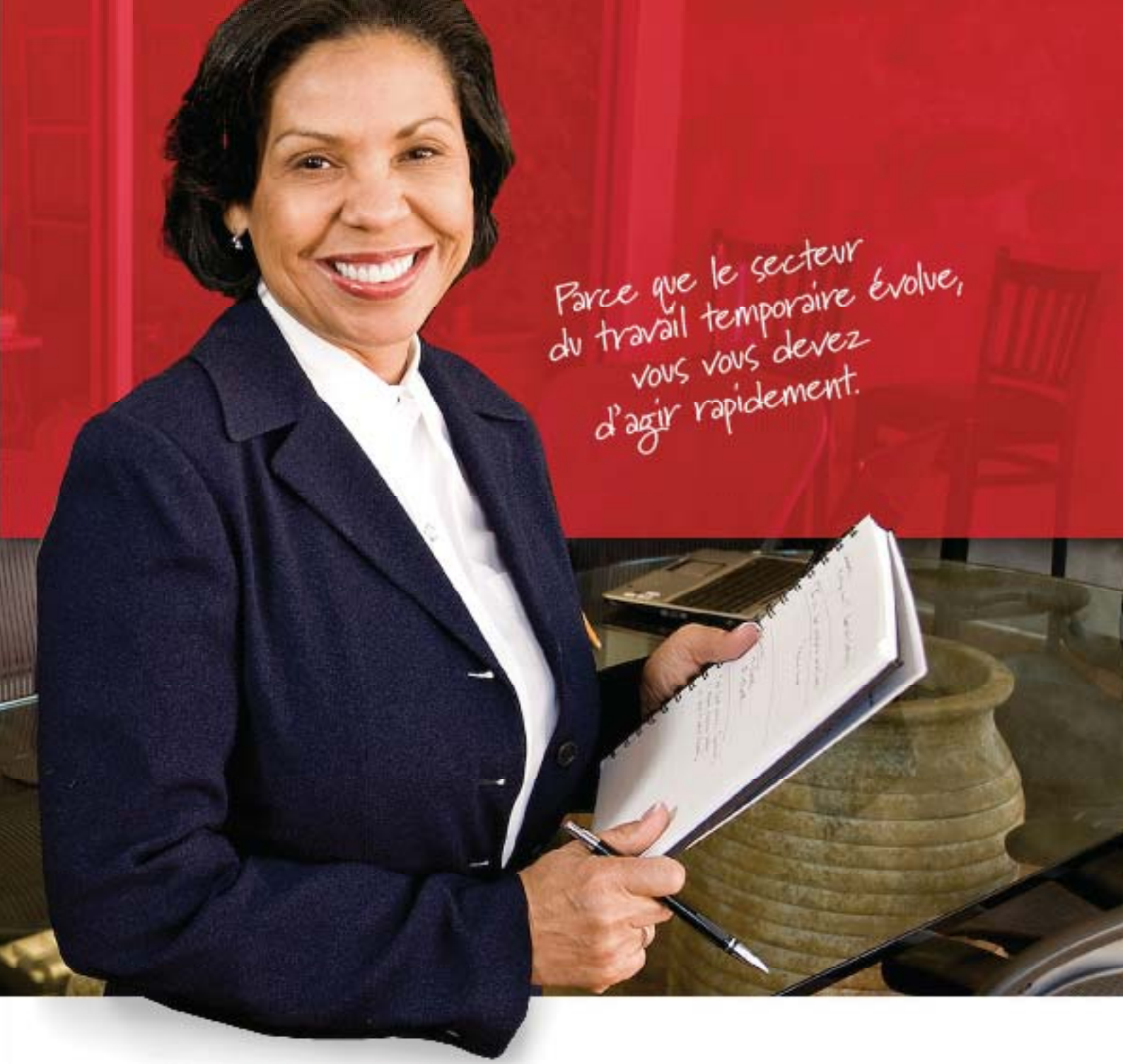
Les experts de Réunica conçoivent des protections financières et sociales adaptées aux risques des salariés intérimaires et permanents des agences d'emploi : de quoi envisager l'avenir sereinement !

Certification Qualité pour la Prévoyance et l'Accueil

Prévoyance ★ Santé ★ Épargne ★ Retraite ★ Action sociale

Contact au 01 71 72 57 18
www.reunica.com

RÉUNICA
Des idées en + pour mieux vous protéger



NOUS VOUS ACCOMPAGNONS AU QUOTIDIEN, AVEC DES LOGICIELS DEDIES A VOTRE ACTIVITE.

Anael Travail Temporaire, un progiciel permettant de remplir toutes les fonctions de gestion des entreprises de travail temporaire en temps réel.

Nos évolutions permanentes vous font bénéficier d'une productivité accrue :

- Diffusion de l'information vers l'extérieur
- Génération des états de pilotage en temps réel
- Réduction de vos coûts administratifs,...

Dès aujourd'hui, bénéficiez d'une communication privilégiée avec vos clients (dématérialisation de la relation).

Une équipe dédiée à votre écoute, une expérience de plus de 20 ans, auprès des entreprises de travail temporaire.

Contactez-nous au + 33 (0) 1 47 85 88 54 ou sur www.infor.fr

INFOR

Copyright © 2008 Infor. Tous droits réservés. Les logiciels Infor et les documents associés sont la propriété d'Infor et sont protégés par les lois sur le droit d'auteur et les traités internationaux. Infor et les noms de produits Infor sont des marques déposées d'Infor.